

Sygn. akt *III APa 7/16*

III APz 5/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Wiesława Stachowiak /spr./

Sędziowie: SSA Marta Sawińska

del. SSO Małgorzata Aleksandrowicz

Protokolant: st.sekr.sąd. Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2016 r. w Poznaniu

sprawy **M. S.**

przeciwko (...) **sp. z o.o. z siedzibą w L.**

o zapłatę

na skutek apelacji (...) Sp. z o.o. z siedzibą w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 25 sierpnia 2015 r. sygn. akt VII P 8/15

oraz zażalenia (...) Sp. z o.o. z siedzibą w L.

na postanowienie Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 20 listopada 2015 r. sygn. VII P 8/15

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1a i powództwo oddala;**
- 2. w pozostałym zakresie apelację oddala;**
- 3. zmienia punkt 2 zaskarżonego postanowienia i zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1053 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;**
- 4. w pozostałym zakresie oddala zażalenie;**
- 5. kosztami postępowania apelacyjnego i zażaleniowego obciąża pozwanego w zakresie poniesionym.**

del. SSO Małgorzata Aleksandrowicz	SSA Wiesława Stachowiak	SSA Marta Sawińska
------------------------------------	-------------------------	--------------------

UZASADNIENIE

Powód M. S. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w I. na swoją rzecz:

- 1) 3.360 zł. tytułem odszkodowania za okres wypowiedzenia, z powodu rozwiązania umowy o pracę przez powoda bez wypowiedzenia z winy pracodawcy,
- 2) 23.761,89 zł. z tytułu niewypłaconych należności za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 grudnia 2010 roku do 1 stycznia 2012 roku z ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia,
- 3) 25.369,20 zł. z tytułu niewypłaconych należności za przestój z przyczyn dotyczących pracodawcy w okresie od 1 stycznia 2011 roku do 1 stycznia 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia;
- 4) 9.709,20 zł. tytułem wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
- 5) 33.967 zł tytułem zwrotu kosztów używania prywatnego samochodu powoda do celów służbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
- 6) 3.360 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powoda z pozwaną umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z powodu mobbingu,
- 7) zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 15.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing stosowany wobec powoda w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 10 marca 2012 roku,
- 8) kosztów procesu według norm przepisanych.

Postanowieniem z 14 listopada 2012 roku Sąd Okręgowy w Poznaniu wyłączył ze sprawy roszczenia powoda o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na skutek mobbingu i zadośćuczynienie w związku z rozstrojem zdrowia na skutek mobbingu, w celu rozpoznania ich w składzie ławniczym.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz obciążenie powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z 25 sierpnia 2015 roku w sprawie VII P 8/15:

- 1) zasądził od pozwanego na rzecz powoda :
 - a) 3360 zł. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy,
 - b) 15.396,38 zł. tytułem wynagrodzenia za nadgodziny z odsetkami ustawowymi od kwoty:
 - 3.346,71 zł. od 1 lutego 2011 roku,
 - 2.379,79 zł. od 1 marca 2011 roku,
 - 631,97 zł. od 1 kwietnia 2011 roku,
 - 342,56 zł. od 1 maja 2011 roku,
 - 1027,69 zł. od 1 czerwca 2011 roku,
 - 810,69 zł. od 1 lipca 2011 roku,
 - 270,84 zł. od 1 sierpnia 2011 roku,

-146,81 zł. od 1 września 2011 roku,

-1174,50 zł. od dnia 1 października 2011 roku,

-1977,08 zł. od 1 listopada 2011 roku,

-1351,35 zł. od 1 grudnia 2011 roku,

-665,55 zł. od 1 stycznia 2012 roku,

c) 12.416,01 zł. tytułem wynagrodzenia za przestój z odsetkami ustawowymi od kwoty:

-939,60 zł. od 1 lutego 2011 roku,

-2004,05 zł. od 1 marca 2011 roku,

-2192,40 zł. od 1 kwietnia 2011 roku,

-1417,53 zł. od 1 maja 2011 roku;

-626,40 zł. od 1 sierpnia 2011 roku,

-1.790,43 zł. od 1 września 2011 roku,

-2192,80 od 1 grudnia 2011 roku,

-1252,80 zł. od 1 stycznia 2012 roku;

d) 9709,20 zł. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop z odsetkami ustawowymi od 23 sierpnia 2012 roku;

2) w pozostałej części powództwo oddalił

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł postanowieniem z 20 listopada 2015 roku w sprawie VII P 8/15. Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej 1.597,32 zł. tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt 1), zasądził od pozwanej na rzecz powoda 1.134 zł. tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt 2) oraz zasądził od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Poznaniu 1.926,18 zł. tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (pkt 3).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. S. jest z zawodu ślusarzem – spawaczem z 24-letnim doświadczeniem zawodowym. 3 stycznia 2011 roku powód zawarł z (...) sp. z o.o. w L. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powierzono mu stanowisko ślusarza – spawacza w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym 3360 zł. (...) sp. z o.o. w L. jest agencją pracy, a prokurentem spółki jest J. G.. W umowie wskazano, że dopuszczalna tygodniowa liczba godzin pracy to 40 i określono miejsce wykonywania pracy jako Królestwo Belgii i Holandii. W umowie ponadto wskazano, że miejsce i charakter pracy powoda określa pracodawca – użytkownik.

Funkcję pracodawcy – użytkownika pełniły firmy: (...) z siedzibą w E. oraz Q. sprl z siedzibą w S.. Powód był również kierowany do pracy w firmach (...) w T. oraz firmach (...) w A. i E. F. w (...), U. w H. oraz firmie (...). Powód pracował dla powyższych firm wyłącznie na terenie Belgii, co najmniej przez 5 dni w tygodniu, co najmniej 8 godzin dziennie, a faktycznie często pracował w nadgodzinach, podobnie jak inni zatrudnieni pracownicy. Powód za nadgodziny otrzymywał wynagrodzenie nieuwzględniające dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

W Belgii bezpośrednio polecenia powodowi wydawał M. S., prowadzący w Belgii działalność gospodarczą o nazwie Q., który pośredniczył między pozwaną spółką a pracodawcami użytkownikami w Belgii. Pomocy M.S. udzielał M. A. (A.)

W., który także nie był pracownikiem pozwanej. Pomoc M. W. polegała głównie na ustnym tłumaczeniu w relacjach pracowników z podmiotami belgijskimi oraz kontaktach pomiędzy nimi w zakresie przekazywania informacji o stawce godzinowej jaką będą otrzymywać pracownicy oraz przekazywania pracownikom kwitów z ilością godzin jakie wypracowali w danym miesiącu. Zarówno M. S. jak i A. W. (1) będąc w 2008 roku Polsce nawiązali współpracę z pozwaną spółką podczas spotkania z prokurentem spółki (...).

Pozwana (...) sp. z o.o. zawierała z każdym pracodawcą – użytkownikiem umowy o współpracy i każdy z tych pracodawców płacił pozwanej wynagrodzenie za danego pracownika, w zależności od liczby przepracowanych przez tego pracownika godzin. Pracownik podawał ilość przepracowanych godzin do firmy (...), informacje o ilości przepracowanych przez pracownika godzin podawał też pracodawca – użytkownik. Q. konfrontował te listy i na koniec miesiąca lub na początku następnego przysyłał pozwanej A. wykaz godzin przepracowanych przez danego pracownika. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. wydał powodowi zaświadczenie o podleganiu polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych

Firmy, dla których powód świadczył pracę prowadziły ewidencję czasu pracy, a pracownicy otrzymywali ręcznie sporządzone wykazy przepracowanych godzin. Wejście i wyjście pracownika na teren danego pracodawcy - użytkownika wymagało często użycia karty z chipem. Pozwana nie przedłożyła do sprawy ewidencji czasu pracy powoda.

A. W. (1) wydawał także polecenia pracownikom wysłanym do pracy w Belgii do pracodawców użytkowników przez inne firmy, aniżeli pozwana spółka, ale którzy także pracowali z powodem. Byli to H. K., R. S. jak i A. T.. Także i oni kontaktowali się w Belgii z A. W. (1) i on był także pośrednikiem pomiędzy pracownikami, a firmami belgijskimi, w których pracowali.

Wynagrodzenie zasadnicze H. K., który pracował na terenie Belgii z powodem w latach 2010 – 2012, wynosiło 9 euro netto na godzinę i zostało ustalone z A. W. (1). H. K. ustalał telefonicznie wysokość wynagrodzenia, będąc jeszcze w Polsce. Wynagrodzenie zasadnicze A. T., który zamieszkiwał na terenie Belgii z powodem w okresie spornym wynosiło 9 euro netto na godzinę i zostało ustalone z A. W. (1). Wynagrodzenie K. G. (1) w trakcie okresu spornego wynosiło 8 – 9 euro na godzinę.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda w okresie pracy na terenie Belgii wynosiło 9 euro na godzinę i było płatne przelewem na rachunek bankowy. Powód w okresie spornym pracował również za stawkę wynagrodzenia zasadniczego 9 euro na godzinę w sobotę lub w niedzielę, jak również w przypadku przekroczenia 8-godzinnego czasu pracy, natomiast nie otrzymywał dodatku za pracę w nadgodzinach. Powód, po kilku miesiącach od rozpoczęcia pracy w Belgii rozpoczął prowadzenie własnych obliczeń czasu pracy w kalendarzu.

W okresie od 9 grudnia 2010 roku do 19 sierpnia 2011 roku powód otrzymywał przelewem od firmy (...) z siedzibą w S. wynagrodzenia: 596 euro w grudniu 2010 roku, w 2011 roku - 2110 euro w styczniu, 1765 euro w lutym, 1269,50 euro w marcu, 439,50 euro w kwietniu, 1054,40 euro w maju, 1680 euro w czerwcu, 1605 euro w lipcu, 425 euro w sierpniu.

Kwoty 400 – 500 euro stanowiły tylko zaliczki, część wynagrodzenia, a całość wynagrodzenia stanowiły wskazane wyżej kwoty od 1054,40 euro do 2110 euro miesięcznie. W przypadku otrzymania zaliczki rzędu 400 – 500 euro pozostała część wynagrodzenia była na prośbę powoda wysyłana przekazem do Polski. Powód i inni pracownicy, pomimo adnotacji na dowodach wypłat i przelewach o treści „wynagrodzenie + dieta + urlop” otrzymywali jedynie wynagrodzenia zasadnicze, zaliczki na wynagrodzenia lub wynagrodzenia zasadnicze uwzględniające przepracowaną ponadnormatywną ilość godzin, jednakże bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

W trakcie okresu spornego zdarzały się okresy przestoju w pracy. Przerwy w skali roku trwały miesiąc, tydzień lub 2-3 tygodnie. W okresach przerw niektórzy pracownicy otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze, jednakże takich wynagrodzeń nie otrzymywał powód. W trakcie przerw w pracy pracownicy jechali do Polski. O przestojach w firmie decydował pracodawca – użytkownik.

Powód przed wyjazdem do pracy w Belgii nie ustalał zarówno z pozwaną, jak i jej partnerami belgijskimi, że otrzyma zwrot kosztów lub wynagrodzenie za używanie samochodu prywatnego dla celów służbowych.

W okresie objętym sporem powód używał samochodu prywatnego w celu dojazdu do pracy oraz dowozu pozostałych pracowników do pracy. 16 lutego 2011 roku w trakcie podróży z pracy do miejsca zamieszkania powód, kierując własnym samochodem, uległ wypadkowi komunikacyjnemu (awaria układu hamulcowego). Powyższe spowodowało poniesienie przez powoda kosztów naprawy pojazdu 2426 zł.

6 marca 2011 roku powód nadał listem poleconym do pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy przez powoda bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wskazując jako przyczyny :

- mobbing stosowany wobec jego osoby, który wywołał u niego rozstrój zdrowia;
- niewypłacanie mu należnego wynagrodzenia za pracę oraz dodatkowego wynagrodzenia za prace wykonywaną w godzinach nadliczbowych;
- niewypłacanie należnego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy;
- niewypłacanie należnego wynagrodzenia za okresy nieświadczenia pracy z powodu niezapewnienia pracy przez pracodawcę;
- niewypłacanie należnych mu kosztów eksploatacji prywatnego samochodu do celów służbowych.

W powyższym piśmie wniósł o wypłatę odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Stosunek pracy ustał z dniem 10 marca 2011 roku.

Biegły z zakresu rachunkowości wskazał m.in., że wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w wersji uwzględniającej wynagrodzenie 8 euro na godzinę wynosi 20672,53 zł., wynagrodzenie za przestój w wersji uwzględniającej wynagrodzenie 8 euro na godzinę wynosi 19186,08 zł., natomiast ekwiwalent za 32 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wynosi w wersji uwzględniającej wynagrodzenie 8 euro na godzinę 5.936,18 zł.

Powyższe podlegało korekcie, z uwagi na omyłkę w treści postanowienia dowodowego z 3 lutego 2015 roku, polegającą na wpisaniu wartości 8 euro za godzinę zamiast 9 euro na godzinę :

- 1) wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w wersji uwzględniającej wynagrodzenie 9 euro na godzinę wynosi 15.396,38 zł.,
- 2) wynagrodzenie za przestój w wersji uwzględniającej wynagrodzenie 9 euro na godzinę wynosi 12.416,01 zł.,
- 3) ekwiwalent za 32 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wynosi w wersji uwzględniającej wynagrodzenie 9 euro na godzinę 9.709,20 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż pomimo, że powód podlegał polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych i zawarł umowę o pracę z podmiotem polskim, to pierwszeństwo zastosowania uzyskują ochronne przepisy Dyrektywy nr 961/71/E Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 roku, dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U.U.E.L.1997.18.1 i Dz.U.U.E-sp.05-2-431).

Sąd powołał także artykuł 3, art. 6 ust. 1 i art. 7 oraz art. 20 Konwencji Rzymskiej o prawie właściwym dla zobowiązań umownych z 19 czerwca 1980 roku.

Sąd I instancji stwierdził, cyt. także preambułę wym. Dyrektywy oraz jej art. 1 ust. 3 pkt 1, art. 2 a także art.3 ust. 1, iż powód niewątpliwie miał status pracownika delegowanego do pracy za granicą.

Dla celów dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy, o której mowa w ust. 1 lit. c) jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub przez praktykę Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

Płace w Belgii, w tym dodatek za pracę w nadgodzinach, nie zostały uregulowane w formie kodeksowej, a są ustalane w układach zbiorowych, które zawierane są pomiędzy związkami zawodowymi, a przedstawicielami pracodawców na szczeblu przedsiębiorstwa lub sektora/branży w ramach komisji wspólnej (...)

Układy zbiorowe regulują główne aspekty wynagrodzenia oraz organizacji pracy, m.in. datę wypłaty oraz częstotliwość wypłat, informacje na temat minimalnej stawki wynagrodzenia, indeksacji wynagrodzeń, dodatków takich jak np. roczna premia, bony żywnościowe, dodatek za pracę na zmiany, za pracę w nocy lub weekend.

W Belgii, jeśli zarobki nie są określone przez układy zbiorowe, pracownik ma prawo do gwarantowanej płacy minimalnej. Jej wysokość jest wynikiem ustaleń między partnerami społecznymi, takimi jak: Narodowa Rada ds. Zatrudnienia, organizacje pracodawców oraz związki zawodowe. Ewentualne zmiany w wysokości płacy minimalnej dokonywane są poprzez konsultacje na poziomie krajowym w ramach Narodowej Rady ds. Zatrudnienia. Gwarantowana płaca minimalna dotyczy pracowników w wieku powyżej 21 lat zatrudnionych na pełen etat w sektorze prywatnym.

Sąd Okręgowy przyjął, wobec faktu, że strona powodowa nie przedłożyła do zamknięcia rozprawy belgijskich porozumień zbiorowych, statuujących warunki dotyczące dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych korzystniejsze niż warunki wynikające z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa polskiego, iż do obliczenia wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych będzie miało zastosowanie polskie prawo pracy. Sama wysokość wynagrodzenia zasadniczego została ustalona według faktycznie wypłaconego powodowi wynagrodzenia 9 euro na godzinę, zgodnie z ochronnymi przepisami wyżej powołanej Dyrektywy.

Następnie Sąd I instancji przywołał treść art. 151¹ § 1 k.p. w związku z ustaleniami o wykonywaniu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych. Potwierdzeniem tego faktu są w ocenie Sądu Okręgowego, oprócz zeznań świadków jak i samego powoda - jego zapisy w kalendarzu. W ocenie Sądu, materiał dowodowy wskazuje, że zakres powierzonych powodowi przez pozwaną zadań, narzucony odgórnie nie uwzględniał ustawowych norm czasu pracy, wymuszając na powodzie pracę w godzinach nadliczbowych.

Dodatkowo Sąd Okręgowy wskazał, że na pracowniku spoczywa obowiązek kontynuowania świadczenia pracy poza ustalonymi normami, jeżeli pomimo dołożenia przeciętnej staranności nie jest w stanie jej wykonać w czasie dniówki roboczej. Obowiązujące przepisy nie zawierają warunku wydania wyraźnego polecenia przez zwierzchnika, odnoszącego się do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie takie może być wydane w sposób dorozumiany; może to być brak sprzeciwu pracodawcy wobec świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przyjmuje się, że jeśli np. zwierzchnik jest w pomieszczeniu, w którym pracownik świadczy pracę w nadgodzinach, widzi to i nie reaguje (milcząco to akceptuje czy też godzi się na to), to takie zachowanie zwierzchnika należy uznać za prawidłowo wydane polecenie pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z 14 maja 1998 roku w sprawie I PKN 122/98). Pracownik może zatem domagać się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wykonywał ją na polecenie pracodawcy (choćby dorozumiane), ale także wówczas, gdy pracował bez takiego polecenia, ale w sytuacji, gdy było to uzasadnione istnieniem realnej potrzeby czy też interesu pracodawcy (por. uzasadnienie wyroku SN z 7 lutego 2001 roku w sprawie I PKN 244/00).

W ocenie Sądu, z zeznań świadków wynika, że koordynujący pracę pracowników pozwanej M. W. wiedział o ilości godzin pracy poszczególnych pracowników w każdym z miesięcy, a co więcej to z jego strony była sugestia by pracowali jak najwięcej. Sąd zwrócił również uwagę na okoliczność, że pozwana co miesiąc otrzymywała od belgijskich pracodawców – użytkowników informacje o ilości godzin pracy poszczególnych pracowników, a także otrzymywała od nich wynagrodzenie uzależnione od ilości takich godzin. Nie sposób zatem przyjąć braku wiedzy pozwanej, co do ilości godzin przepracowanych w danym miesiącu przez pracownika wysłanego do pracy w Belgii, w tym o braku takiej wiedzy w odniesieniu do ilości godzin pracy powoda.

Zdaniem Sądu I instancji, powyższe wskazuje na pełną świadomość i wręcz przyzwolenie pozwanej co do tego by pracownicy przez nią wysłani do pracy w Belgii (w tym powód) pracowali ponad normatywny czas pracy „wyrabiając” nadgodziny, za które pozwana otrzymywała przecież wynagrodzenie.

Odnosząc się do okresów przerw w pracy powoda Sąd Okręgowy zacytował art. 81 k.p. i stwierdził, że nie sposób uznać ich, za okres urlopu wypoczynkowego, ponieważ o terminie urlopu decyduje co do zasady wniosek pracownika. Z zeznań wszystkich świadków wynika natomiast, że na termin przerw w pracy pracownicy, w tym powód, nie mieli żadnego wpływu.

Sąd podkreślił, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, zgodnie z którą powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania (art. 3 i 232 k.p.c. i art. 6 k.c.), z tą jednak modyfikacją, że niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych, niż ta dokumentacja (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Skoro prowadzona przez pracodawcę i działających w porozumieniu z nim belgijskich pracodawców użytkowników ewidencja czasu pracy, nie mogła stanowić dowodu, to dopuszczalne było ustalenie wymiaru czasu pracy w nadgodzinach przy zastosowaniu przepis art. 322 k.p.c. Sąd I instancji przytoczył na poparcie swego stanowiska orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Sąd I instancji wskazał, że zachodziły podstawy do skorzystania z regulacji art. 322 k.p.c., z uwagi w szczególności na skąpość materiału dowodowego wskazującego na konkretne godziny pracy powoda. Sąd, jako podstawę swych szacunków, posiłkując się opinią biegłego, przyjął zasługującą na przymiot wiarygodności część materiału dowodowego.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy przedstawił sposób w jaki dokonane zostały wyliczenia zasądzonych na rzecz powoda kwot.

Sąd powołał biegłego celem wyliczenia tego jaka wysokości: samego dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (i podobnie w odniesieniu do roszczenia o wynagrodzenie za przestój) przysługiwałaby powodowi, gdyby czas pracy powoda wyliczać na podstawie: a) zapisów zeszytu, b) zapisów w notesie, c) zapisów z zeszytu oraz notesie łącznie branych pod uwagę przy przyjęciu założenia przyjmowana do obliczeń zapisów najmniej korzystnych dla powoda.

Sąd zlecił sporządzenie opinii w dwóch wariantach tj. w wersji A, przyjmując za podstawę do obliczeń wynagrodzenie w wysokości 8 euro za godzinę (tu Sąd wskazał, że popełnił omyłkę albowiem powinno być 9 euro), przeliczając uzyskany wynik za każdy miesiąc wg. kursu w NBP obowiązującego na koniec danego m-ca; oraz w wersji B przyjmując, za podstawę do obliczeń wynagrodzenie za godzinę przeliczając je wg wynagrodzenia miesięcznego 3.360 zł. (z umowy o pracę).

Sąd I instancji wskazał, że przyjął za podstawę ustaleń faktycznych (a zarazem wyroku) ustalenie o wynagrodzeniu powoda w stawce godzinowej 9 euro za godzinę uznając, że określona w umowie stawka miesięczna wynagrodzenia 3.360 zł. nie odzwierciedla rzeczywistego wynagrodzenia powoda, znanego obu stronom stosunku pracy, a ustalonego w stawce godzinowej 9 euro na godzinę. Tym samym Sąd przyjął, co do zasady (z uwagi na omyłkę w zakresie zlecenia biegłemu sporządzenia opinii przy przyjęciu stawki 8 euro za godzinę), obliczenia biegłego zawarte w wersji A opinii, dokonując jednak modyfikacji wyliczeń biegłego poprzez ich przeliczenie przez prawidłową stawkę godzinową.

Sąd I instancji uznał, że powyższa omyłka nie pozbawiała jednak mocy dowodowej opinii biegłego, gdyż zawarte w tej opinii obliczenia z uwzględnieniem stawki godzinowej 8 Euro są matematycznie prawidłowe (nie kwestionowała ich też strona pozwana), a biegły sporządził opinię zgodnie z tezą dowodową zawartą w postanowieniu z 3 lutego 2015 roku. Jednocześnie, w sprawie nie zachodziła potrzeba przeprowadzenia dowodu z uzupełniającej opinii biegłego w

celu wyliczenia wysokości świadczeń z zastosowaniem stawki 9 euro za godzinę, gdyż przyjmując za punkt wyjścia uzyskaną opinię, wyliczenie to sprowadzało się do prostego matematycznego rachunku i nie wymagało wiedzy specjalnej.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy z urzędu, samodzielnie dokonał wyliczenia należnych powodowi kwot z tytułu dodatku za pracę w nadgodzinach oraz tytułem wynagrodzenia za przestój z uwzględnieniem stawki 9 euro za godzinę. Mając na względzie różnice wynikające z zapisków powoda w zeszycie i w notesie oraz treść art. 322 k.p.c., Sąd przyjął, że miarodajne do obliczeń będą zapiski co do ilości nadgodzin i godzin przestoju w poszczególnych spornych miesiącach mniej korzystne dla powoda, tj. w przypadku różnicy między zapiskami w zeszycie i w notesie, Sąd przyjmował mniejszą ilość nadgodzin/godzin przestoju.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy przedstawił szczegółowo wyliczenia ilość godzin nadliczbowych oraz ilość godzin przestojów w poszczególnych miesiącach okresu objętego powództwem, z uwzględnieniem przeliczenia euro na złote i dokonał ostatecznego określenia należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach oraz za przestoje.

Sąd I instancji podkreślił, że wyliczenia te nie pokrywają się z żądaniami powoda, sprecyzowanymi ostatecznie w piśmie procesowym na k. 461-462. Sąd w związku z art. 321 § 1 k.p.c. przyjął, że

- jeżeli żądana przez powoda kwota za dany sporny miesiąc była niższa niż kwota wynikająca z wyliczeń Sądu z zastosowaniem stawki 9 euro – Sąd zasądził kwotę żadaną,
- jeżeli powód nie żądał zasądzenia żadnej kwoty za dany miesiąc – Sąd niczego nie zasądził,
- jeżeli żądana przez powoda kwota była wyższa niż kwota wynikająca z wyliczeń Sądu z zastosowaniem stawki 9 euro – Sąd zasądził kwotę wyliczoną, a w pozostałym zakresie co do tego żądania powództwo oddalił,
- jeżeli powód żądał zasądzenia kwot za miesiące, w których – zgodnie z mniej korzystnymi zapiskami – nie miał nadgodzin bądź przestojów – Sąd niczego nie zasądził, a powództwo odnośnie tego żądania oddalił.

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł o należnościach powoda jak w pkt. 1 wyroku. Sąd oddalił roszczenia powoda w pozostałej części (pkt. 2) – to jest roszczenie dotyczące dodatku za godziny nadliczbowe w wysokości większej niżby to wynikało z opinii biegłego oraz w okresie poprzedzającym 1 stycznia 2011 roku, a także roszczenia związane z używaniem prywatnego samochodu dla celów służbowych, ponieważ powód nie przedstawił przekonujących dowodów na okoliczność zawarcia stosownej umowy z pozwaną lub pracodawcami – użytkownikami, a ponadto używanie samochodu prywatnego dla celów służbowych nie było powszechnie przyjęte w miejscach, w których świadczył pracę.

Uzasadniając wyrok w części dotyczącej roszczenia o ekwiwalent pieniężny za urlop, Sąd Okręgowy powołał art. 171 § 1 i 3 k.p. oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Sąd I instancji w pierwszej kolejności wskazał, że opinia biegłego w tym zakresie wymaga korekty w związku z błędnie przyjętym kursem walut. Przede wszystkim jednak Sąd uznał, że sposób obliczenia ekwiwalentu jaki przyjął biegły nie odpowiada zasadom obliczania ekwiwalentu określonym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Przy stawce godzinowej, a więc przy zmiennym wynagrodzeniu miesięcznym pracownika zasady obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy są uregulowane w § 15-19 rozporządzenia. Skoro powód otrzymywał wynagrodzenie godzinowe, które jest zaliczane do zmiennych składników wynagrodzenia, to takie składniki przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, uzyskane przez niego w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy. W celu obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany przez powoda urlop należałoby jak wskazał Sąd I instancji:

- podzielić sumę miesięcznych wynagrodzeń przez współczynnik urlopowy,
- otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu podzielić przez 8 godzin,
- otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu pomnożyć przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Mając jednak na uwadze, że pozwany pracodawca pomimo wezwania sądu o przedłożenie ewidencji czasu pracy powoda, jej nie przedłożył podobnie jak nie przedłożył danych dotyczących otrzymanego przez powoda wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, Sąd Okręgowy uznał, że nie dysponował materiałem dowodowym pozwalającym precyzyjnie obliczyć należny powodowi ekwiwalent za 32 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Z uwagi na powyższe, na podstawie art. 322 k.p.c. skoro taki ekwiwalent można uznawać za dochód pracownika, Sąd I instancji przyjął, iż możliwe jest zasądzenie odpowiedniej sumy opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Dlatego też Sąd uznał, iż najbardziej zbliżoną do należnej powodowi kwoty tytułem ekwiwalentu za 32 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego może być wskazana w pozwie przez powoda kwota 9.709,20 zł i Marginalnie Sąd odnotował, że i podany w pozwie przez powoda sposób obliczenia również, co do zasady obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop określonej w powyższym rozporządzeniu, nie mógł być przez Sąd przyjęty choć i on dawał podobny wynik obliczeń (przy zastosowaniu stawki kursu euro na dzień 10 marca 2012 roku, tj. dzień ustania stosunku pracy, wynoszącego 4,1143 zł.

Sąd podkreślił jednak, że korygowanie wyliczenia powoda, podobnie jak korygowanie obliczenia dokonanego przez biegłego nie zostało przez Sąd przyjęte z uwagi na to, że zarówno obliczenie biegłego jak i obliczenie powoda oparte są na jednomiesięcznym wynagrodzeniu powoda i stawce godzinowej, a zgodnie z powołanym rozporządzeniem przy stawce godzinowej należy uwzględnić zmienne wynagrodzenie miesięczne, a zatem podstawą do obliczeń należnego ekwiwalentu winny być dane o wynagrodzeniach powoda z ostatnich 3-ech miesięcy, a takowych w sprawie brak.

Sąd I instancji uwzględnił także żądanie powoda o zasądzenie 3360 zł. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Notoryczne niewypłacanie przez pracodawcę należnego pracownikowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika podobnie jak niewypłacanie wynagrodzenia za przestój i już te przyczyny wskazane przez powoda w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z pozwaną pozwalają na uznanie zasadności tego trybu rozwiązania stosunku pracy, a tym samym uznanie zasadności roszczenia o odszkodowanie opartego na art. 55 § 1¹ kp. Zgodnie z tym przepisem pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Takie odszkodowanie w ocenie Sądu Okręgowego, przysługiwałoby powodowi w zakresie wyższym, aniżeli dochodzona kwota, albowiem byłoby podobnie jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop, obliczane od rzeczywistych wynagrodzeń miesięcznych powoda wynikających z jego stawki godzinowej 9 euro na godzinę. Zważywszy jednak na art. 321 § 1 k.p.c. Sąd nie mógł zasądzić na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwoty wyższej, aniżeli dochodzona przez niego kwota 3360 zł.

Pozwana złożyła apelację, zaskarżając wyrok w punkcie 1 i wnosząc o zmianę punktu 1 o wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Apelująca zarzuciła:

1) naruszeniu prawa materialnego tj. art. 1, art. 2 i art. 9 ust. 1 i 2 oraz art. 13 ustawy z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, poprzez brak ich zastosowania w niniejszej sprawie a w konsekwencji nieuznanie, że

powoda i pozwanego łączyła umowa o pracę tymczasową oraz, że ewentualne uzgodnienia zawierane z osobami, na rzecz których powód świadczył pracę, nie mogą zmieniać stosunku prawnego łączącego powoda z pozwanym;

2) naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 poprzez dokonanie błędnej oceny zebranych w sprawie dowodów

-uznanie za wiarygodny dowód w postaci zapisków powoda;

-nieuwzględnienie zeznań świadków H. K., R. S., A. T., K. G. (2), z których wynika, że uzgodnienia warunków pracy odbiegających od treści umów o pracę tymczasową zawieranych z pozwanym lub inną agencją pracy tymczasowej dokonywane były z przedstawicielami przedsiębiorstw belgijskich, na rzecz których świadczona była praca, praca w nadgodzinach obejmowała nie więcej niż dwie godziny dziennie; nie wszyscy pracownicy pracowali w godzinach nadliczbowych, przerwy w świadczeniu pracy zdarzały się rzadko - głównie w okresach świątecznych, pracownicy wyjeżdżali wówczas do Polski, a czas ten był rozliczany jako urlop;

- nieuwzględnienie zeznań M. S., z których wynika, że do każdego wynagrodzenia przekazywanego powodowi doliczany był ekwiwalent za urlop;

- nieuwzględnienie dowodu w postaci zaświadczeń wydanych przez przedsiębiorców, dla których pracował powód w Belgii o okresie zatrudnienia powoda oraz godzinach jego pracy;

3) naruszenie prawa procesowego tj. art. 322 k.p.c. poprzez jego zastosowanie w celu konwalidacji niedbalstwa w prezentowaniu materiału dowodowego przez powoda

4) naruszenie art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. poprzez przekroczenie miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie jedynie w nieznacznym zakresie.

W pierwszej kolejności oceny wymagał sformułowany przez apelującą zarzut naruszenia prawa materialnego. Skarżąca przekonując o jego słuszności dążyła do wykazania, że brak jest podstaw do uznania ją za zobowiązaną względem powoda.

W ocenie apelującej, niezależnie od tego, że praca była świadczona przez powoda w Belgii - umowa zawarta przez strony procesu wykazuje ściślejszy związek z Polską. Umowa została bowiem zawarta w Polsce, pomiędzy polskimi podmiotami. Obie strony umowy posługują się językiem polskim i w takim też języku została sporządzona umowa. Powód poddał sprawę rozstrzygnięciu przez sąd polski. Obie strony procesu powoływały się na normy prawa polskiego. Zatem zastosowanie norm polskiego prawa, powinno być konkluzją Sądu I instancji.

Sąd zdaniem apelującej, powinien był w szczególności ustalić, że powoda i pozwanego łączyła umowa o pracę tymczasową, w związku z czym do ich wzajemnych roszczeń stosować należy w pierwszej kolejności przepisy ustawy z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Umowa zawarta pomiędzy powodem a pozwanym nie była - wbrew opinii Sądu Okręgowego - umową o pracę zawartą na czas nieokreślony, lecz umową o pracę tymczasową.

Mając na uwadze przepisy art. 1, art. 2, art. 9 oraz art. 13 ust. 1 w.w ustawy apelująca podkreśliła, że stosunek prawny pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym wyznaczony jest poprzez postanowienia umowne a ustawodawca nie daje pracodawcy użytkownikowi możliwości zmiany przedmiotowej umowy.

Wskazując na stanowisko wyrażone w doktrynie na tle regulacji ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, pozwana podniosła, że skoro ustawodawca wyłączył zdolność kształtowania przez pracodawcę użytkownika stosunku pracy tymczasowej, to wszelkie uzgodnienia pomiędzy tym podmiotem a osobą skierowaną do świadczenia pracy

tymczasowej, muszą prowadzić do powstania - w sposób dorozumiany - odrębnego stosunku prawnego. Za realizację, tak powstałych zobowiązań, odpowiadają strony wskazanego stosunku prawnego, a nie agencja pracy tymczasowej.

W związku z powyższym, pozwana względem powoda odpowiada tylko i wyłącznie w ramach zawartej umowy o pracę tymczasową, w której określono wysokość należnego powodowi wynagrodzenia. Agencja pracy tymczasowej nie może ponosić konsekwencji działań innych podmiotów, na które nie miała wpływu.

Oceniając stanowisko apelującej na wstępie stwierdzić należało, że Sąd Okręgowy prawidłowo wskazał podstawy prawne rozstrzygnięcia. Skarżąca nie zakwestionowała zastosowania powołanych szczegółowo przez Sąd I instancji przepisów. Istotnym przy tym jest, że choć w części uzasadnienia, w której Sąd dokonał subsumcji nie powołał wprost przepisów ustawy z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, to w ustaleniach faktycznych jednoznacznie stwierdzono, że (...) sp. z o.o. w L. jest agencją pracy, a w umowie o pracę wskazano, że miejsce i charakter pracy powoda określa pracodawca – użytkownik.

Nadto Sąd Okręgowy wymienił firmy pełniące wobec powoda w spornym okresie funkcję pracodawcy – użytkownika. Pominięcie wymienionej ustawy w podstawie prawnej rozstrzygnięcia nie stanowi błędu Sądu I instancji, z tego względu, że te akurat przepisy nie miały wpływu na ocenę roszczeń powoda. Specyficzna konstrukcja zatrudnienia powoda – przez agencję pracy tymczasowej – nie rzutowała na ocenę dochodzonego przez niego roszczenia o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop.

Podkreślić trzeba także, że argumentacja przedstawiona przez apelującą stanowi jedynie fragment dyskusji toczącej się między przedstawicielami nauki, na gruncie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Pokrótkie istotne kontrowersje powstałe w związku ze stosowaniem przepisów przedmiotowej ustawy przedstawił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 10 kwietnia 2014 roku w sprawie I PK 243/13. W szczególności Sąd Najwyższy wskazał, że brak jednoznacznych regulacji ustawowych co do kwalifikacji stosunku prawnego między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem rodzi szereg wątpliwości interpretacyjnych w zakresie oceny, czy między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem istnieje (w ogóle) jakkolwiek więź prawna (stosunek prawny), a jeśli istnieje, to jaki ma charakter. Problem ten jest różnie ujmowany w literaturze, przy czym autorzy zazwyczaj zwracają uwagę na swoistą trójstronność zatrudnienia tymczasowego w zakresie wykonywania zobowiązań z niego wynikających, podkreślając, że umowa o pracę z pracownikiem tymczasowym pozostaje w dalszym ciągu dwustronną odpłatną czynnością prawną zobowiązującą między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej (A. Sobczyk: *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków 2005, teza 1 do art. 13; E. Drzewiecka: *Agencje pracy tymczasowej - trójstronny charakter zatrudnienia*, *Monitor Prawa Pracy* 2004 nr 2. s. 44). Zwraca się uwagę, że po stronie pracodawcy - obok agencji pracy tymczasowej - pojawia się jednak drugi podmiot (pracodawca użytkownik), któremu ustawa przekazuje część praw i obowiązków pracodawcy względem pracownika tymczasowego, mimo że w znaczeniu kodeksowym (art. 3 k.p. k.p.) nie jest on pracodawcą dla pracownika tymczasowego. To zaś oznacza, że prawa i obowiązki pracodawcy dzielą się pomiędzy dwa podmioty, czyli agencję pracy tymczasowej (która w znaczeniu kodeksowym jest pracodawcą pracownika tymczasowego) i pracodawcę użytkownika, który pracodawcą w tym znaczeniu nie jest (K. Łapiński: *Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym*, Warszawa 2009; Rozdział 1 pkt 1.3). Przedstawiany jest pogląd, że konstrukcja zatrudnienia tymczasowego opiera się na dwóch umowach, których zawarcie powoduje powstanie trzech stosunków prawnych, przy czym pracodawca użytkownik ma określone w prawie pracy obowiązki oraz może korzystać z określonych uprawnień pracodawcy, a więc posiada zdolność do występowania w charakterze nosiciela praw i obowiązków na gruncie prawa pracy i w konsekwencji jest "podmiotem prawa pracy" (M. Paluszkiwicz: *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa 2011; Rozdział V pkt 1.1 oraz 4). Zdolność czynna pracodawcy użytkownika jako podmiotu stosunku pracy ma jednak szczególny charakter, który przejawia się w wyłączeniu możliwości bezpośredniego oddziaływania na powstanie, zmianę i ustanie stosunku pracy pracownika tymczasowego. Z tej przyczyny pracodawcy użytkownika nie można uznać za stronę stosunku pracy w zatrudnieniu tymczasowym. Formalnie stroną stosunku pracy pozostaje więc agencja pracy tymczasowej, co nie zmienia tego, że aby wstąpiła w stosunek pracy, musi być powiązana określonym węzłem prawnym

z pracodawcą użytkownikiem. Po stronie pracodawczej występują zatem dwa podmioty, z tym że uczestnictwo pracodawcy użytkownika w przebiegu pracy tymczasowej nie jest odrębnym stosunkiem prawnym a postacią stosunku pracy, którego cechą charakterystyczną jest uczestnictwo podmiotu trzeciego (obok pracodawcy i pracownika). Zatem stosunek pracy tymczasowej jest postacią stosunku pracy, do którego ustawodawca włączył podmiot użytkujący uprawnienia pracodawcy i wykonujący jego obowiązki w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Jednakże, w razie nieprawidłowego wykonywania uprawnień i obowiązków przez pracodawcę użytkownika, odpowiedzialność względem pracownika tymczasowego ponosi tylko jego pracodawca, czyli agencja pracy tymczasowej. Niektórzy przedstawiciele doktryny wprost stwierdzają, że praca tymczasowa, będąca nietypową formą zatrudnienia jest oparta na konstrukcji "podzielonego stosunku pracy", wynikającego z podziału funkcji pracodawcy pomiędzy dwa podmioty (A. Patulski: Doktrynalne aspekty zatrudnienia tymczasowego (wybrane aspekty) [w:] Z problematyki zatrudnienia tymczasowego, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2011). W niektórych opracowaniach przyjmuje się, że "właściwym" podmiotem praw i obowiązków w relacji z pracownikiem tymczasowym jest agencja pracy tymczasowej jako pracodawca, natomiast uprawnienia i obowiązki pracodawcy użytkownika mają charakter wtórny, bo z racji wykonywania pracy tymczasowej pod kierownictwem pracodawcy użytkownika ten ostatni wykonuje "pewne" obowiązki i korzysta z "pewnych" praw pracodawcy (A. Reda: Nowe rozwiązania ustawowe w zakresie obowiązku pracodawcy użytkownika zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2007 nr 11, s. 577). Z kolei inni autorzy utrzymują, że chociaż w sensie formalnym stosunek pracy istnieje między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, to jednak "zasadnicze atrybuty pracodawcy" jako strony tego stosunku pracy, ustawodawca przekazał pracodawcy użytkownikowi i w konsekwencji to właśnie on jest "rzeczywistym pracodawcą" dla pracownika tymczasowego (W. Sanetra: Praca tymczasowa - zatrudnienie czy pośrednictwo pracy? [w:] Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009). Z drugiej strony część przedstawicieli doktryny przyjmuje, że pracownika tymczasowego z pracodawcą użytkownikiem nie łączy żadna więź prawna (A. Chobot, K. Pachciarek: Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego, *PiZS* 2005 nr 1, s. 23). W każdym razie w piśmiennictwie zwraca się uwagę, że aktualne rozwiązania legislacyjne przyjęte w ustawie o z.p.t. nie są racjonalne, bo prowadzą do rozmycia odpowiedzialności pracodawcy i niejasności kompetencyjnych (M. Moszyński: Praca tymczasowa - aspekty ekonomiczne i zatrudnieniowe, *PiZS* 2004 nr 10, s. 8; D. Makowski: Zatrudnianie pracowników tymczasowych, *PiZS* 2003 nr 12, s. 25 oraz Bezpieczeństwo i higiena pracy w zatrudnieniu tymczasowym - wybrane problemy, *PiZS* 2006 nr 4, s. 24).

Sąd Apelacyjny dokonując oceny argumentacji apelującej w kontekście przytoczonych rozważań Sądu Najwyższego, uznał że nie mogła ona prowadzić do weryfikacji zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości.

Abstrahując od samej możliwości przyjęcia koncepcji zaprezentowanej przez skarżącą, zaznaczyć należało, że pozwana nie podważała istotnych w przedmiotowym zakresie ustaleń faktycznych.

Jak ustalił Sąd I instancji, w Belgii bezpośrednio polecenia powodowi wydawał M. S., prowadzący w Belgii działalność gospodarczą o nazwie Q., który pośredniczył między pozwaną spółką a pracodawcami użytkownikami w Belgii. Pomocy M. S. udzielał M. A. (A.) W., również nie będący pracownikiem pozwanej. Pomoc A. W. (2) polegała głównie na tłumaczeniu w relacjach pracowników z podmiotami belgijskimi, w szczególności przekazywania informacji o stawce godzinowej jaką będą otrzymywać oraz przekazywania pracownikom kwitków z ilością godzin jakie wypracowali w danym miesiącu. Zarówno M. S. jak i A. W. (1) będąc w 2008 roku Polsce, nawiązali współpracę z pozwaną spółką podczas spotkania z jej prokurentem J. G..

Pozwana (...) sp. z o.o. zawierała z każdym pracodawcą – użytkownikiem umowy o współpracy i każdy z tych pracodawców płacił pozwanej wynagrodzenie za danego pracownika, w zależności od liczby przepracowanych przez tego pracownika godzin. Pracownik przekazywał informacje o ilości przepracowanych godzin do firmy (...), informacje te przekazywał także pracodawca – użytkownik. Q. konfrontował dane o wymiarze czasu pracy i na koniec miesiąca lub na początku następnego, przysyłał pozwanej A. wykaz godzin przepracowanych przez pracownika. Firmy, dla których powód świadczył pracę, prowadziły ewidencję czasu pracy, a pracownicy otrzymywali ręcznie sporządzone wykazy

przepracowanych godzin. Wejście i wyjście pracownika na teren danego pracodawcy - użytkownika wymagało często użycia karty z chipem.

Wobec powyższego nie ma podstaw aby w niniejszej sprawie przyjąć, co podniosła apelująca, aby pomiędzy powodem a pracodawcami użytkownikami doszło do nawiązania odrębnych stosunków pracy, będących ewentualnie podstawą roszczeń powoda. Pozwana wiedziała i akceptowała to, że warunki umowy o pracę zwartej z powodem określone w dokumencie z 3 stycznia 2011 roku, nie będą wiążące. Apelująca w okresie spornym przekazywała powodowi wynagrodzenie, którego wysokość ustalana była w oderwaniu od postanowień umownych, miała także szczegółową wiedzę o rzeczywistym wymiarze czasu pracy powoda.

Reasumując tę część rozważań stwierdzić należało, że podstawę roszczeń powoda stanowi stosunek pracy łączący go z pozwaną. Ocena tych roszczeń została przez Sąd I instancji dokonana w oparciu o prawidłowo powołane przepisy prawa materialnego.

Oceny w dalszej kolejności wymagały zarzuty zmierzające do podważenia ustaleń Sądu I instancji w zakresie wysokości roszczenia.

Apelująca przede wszystkim kwestionowała wiarygodność dowodu z dokumentu w postaci notesu powoda z prowadzoną przez niego ewidencją czasu pracy. Skarżąca zaznaczyła, że co do zasady nie zaprzecza, aby tego rodzaju dowód mógł okazać się przydatny w sprawie, jego ocena wymaga jednak daleko posuniętej ostrożności.

Zdaniem pozwanej, stanowisko powoda prezentowane w toku procesu było niespójne i powód nie potrafił ustosunkować się podnoszonych przez apelującą rozbieżności.

Skarżąca podniosła nadto, że ocena wiarygodności dowodu z dokumentu w postaci zeszytu, w którym również znalazło się zestawienie przepracowanych godzin, w spornym okresie, powinna przesądzać o ocenie dowodu z dokumentu w postaci notesu. Dowody te są niespójne.

Niewątpliwie również zdaniem apelującej, na ocenę dowodów z dokumentów wpływ powinna mieć ocena z osobowych źródeł dowodowych. Skarżąca odwołała się do zeznań świadków i podniosła, że wynikało z nich, iż ilość nadgodzin, każdorazowo uzgadniana była z pracodawcą użytkownikiem, wymiar czasu pracy z nadgodzinami nie przekraczał nigdy 10 godzin, a konieczność pracy w nadgodzinach zdarzała się rzadko. Czas pracy u pracodawcy belgijskiego – (...) R. był ewidencjonowany elektronicznie, a pracownicy z końcem miesiąca otrzymywali informacje o ilości przepracowanych godzin. Świadkowie nie potwierdzili charakteru przerw w pracy.

Pozwana zwróciła także uwagę, że warunki pracy opisywane przez powoda odbiegają znacząco od rzeczywistych warunków pracy zapewnianych przez przedsiębiorców belgijskich.

W ocenie apelującej spółki, Sąd I instancji niewiele miejsca poświęcił w uzasadnieniu wyroku wyjaśnieniu swojego stanowiska, dotyczącego uznaniu za wiarygodny dowodu w postaci notesu. Ocena dowodu w postaci zapisków powoda dokonana przez Sąd tylko i wyłącznie na podstawie jego cech zewnętrznych jest nieprawidłowa. Nie została skonfrontowana z pozostałymi zgromadzonymi w sprawie dowodami. W konsekwencji Sąd naruszył art. 322 k.p.c., który może być zastosowany tylko wówczas, gdy stronie nie można zarzucić niedbalstwa w prezentowaniu materiału dowodowego. Założenia o braku niedbalstwa w prezentowaniu materiału dowodowego przez powoda nie można wywodzić w niniejszej sprawie. Przedstawione przez powoda dowody są niewiarygodne i niepełne.

Stawiane powyżej zarzuty okazały się bezzasadne i częściowo gołosłowne.

Jako takie trzeba w szczególności ocenić twierdzenia apelującej o pobieżnej ocenie dowodów z dokumentów w postaci zeszytu i notesu przedłożonych przez powoda.

Pozwana pomija całkowicie, że Sąd I instancji, celem uzupełniającego przesłuchania powoda na okoliczność rozbieżności wynikających z dwóch wymienionych dowodów z dokumentów, otworzył zamkniętą już rozprawę (k.

502). Sąd Okręgowy szczegółowo przesłuchał powoda, dążąc do wyjaśnienia wszelkich niejasności wynikających z przedmiotowych dowodów, pytania do powoda kierowała także pozwana. Sąd I instancji poddał bardzo wnikliwej analizie dowody zawierające sporządzoną przez powoda ewidencję czasu pracy, czemu dał wyraz w uzasadnieniu orzeczenia.

Sąd Okręgowy stwierdził, że podziela wątpliwości pozwanej co do autentyczności, rozumianej jako sukcesywne dokonywane, zapisków powoda w zeszycie (przy czym, wobec braku podpisu zeszyt ten nie może być uznany za dokument, a co najwyżej jego kopię – art. 245 k.p.c.), złożonym na początku procesu jako jeden z załączników pozwu (k. 37). Dowód ten został określony przez powoda jako wyliczenie godzin nadliczbowych wynikające z ewidencji powoda (tak na k. 4 i w opisie załączników k. 6). Sąd I instancji zauważył jednak, że powód nie określił zeszytu jako ewidencji czasu pracy, ale jako wyliczenie godzin nadliczbowych, wynikające z ewidencji co wskazuje w ocenie Sadu Okręgowego że zeszyt jest tylko wyliczeniem, a nie ewidencją. Sad za pozwaną zaznaczył, że zapisy w zeszycie są jednolite co do stylu, a brak zniszczenia dokumentu wskazuje na to, że powód przygotował to zestawienie wyłącznie na potrzeby procesu. Sąd Okręgowy zauważył w szczególności, że:

- zeszyt nie nosi śladów typowych dla codziennego użytkowanego, tj. śladów przetarc okładki zabrudzenia krawędzi kartek, które niewątpliwie wystąpiłyby gdyby zeszyt użytkowano przez okres ponad roku;

- zapisy w zeszycie sporządzono tym samym środkiem pisarskim za cały okres od 18 listopada 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku, także linie podziału stron wskazują, że uczyniono je tym samym środkiem pisarskim za cały okres do 31 grudnia 2011 roku, a jednocześnie brak jest pustych linii za dalszy okres co zdaniem Sądu I instancji świadczy, że osoba zakreślając linie podziału stron wiedziała, że czyni to tylko do grudnia 2011 włącznie, a to byłoby niemożliwe, bowiem powód nie mógł wiedzieć do kiedy będzie trwało zatrudnienie;

- zeszyt został dołączony do pozwu z 20 marca 2012 roku i zapisy w zeszycie za marzec 2011 roku wskazują, że dokonano ich właśnie w marcu 2012 roku. Sąd Okręgowy odwołując się do zasad doświadczenia życiowego stwierdził, że pisząc aktualnie datę przeszłą można machinalnie napisać bieżący rok zamiast przeszłego. Dotyczy to w szczególności roku, albowiem człowiek w różnych datach tego samego roku właśnie rok zapisuje wciąż ten sam, przez co utrwała się nawyk wpisywania właśnie tego roku jaki jest w chwili wpisywania daty. Takie machinalne pomyłki zauważalne są na początku każdego roku, gdy często jeszcze ma się nawyk pisanie roku przeszłego. W dołączonym do pozwu zeszycie taka sytuacja dotyczy niektórych zapisów powoda za marzec 2011 roku, o czym świadczą zapisy datowane na 10 i 11 marca 2011 roku. Czyniąc te zapisy powód napisał rok 2012, co świadczy o tym, że właśnie w miesiącu sporządzania pozwu tj. w marcu 2012 roku dokonywał zapisów w zeszycie i pisząc kolejno dwie daty marcowe machinalnie właśnie wpisał bieżący rok 2012, który następnie poprawił na rok 2011 (zeszyt k. 37- zapisy za marzec 2011).

Sąd Okręgowy odniósł powyższą ocenę także do zeznań powoda, zgodnie z którymi w czasie pracy w Belgii nie był ewidencjonowany czas pracy, z uwagi na co, powód sam zaczął ewidencjonować swój czas pracy. Sad I instancji zauważył, że powód nie wskazał od kiedy i w jakiej formie zaczął ewidencjonować swój czas pracy. Powód oświadczył także, że nadgodziny zapisywał w notesie i który to dowód złożył na rozprawie 12 grudnia 2012 roku. Zdaniem Sadu Okręgowego, które Sąd Apelacyjny w pełni podziela, ocena tego dowodu, noszącego ślady używania i zawierającego zapisy dokonane różnymi kolorami wkładu do długopisu, musi być odmienna.

Nieprawdziwe są zatem twierdzenia apelującej o dokonaniu przez Sąd Okręgowy oceny omawianych dowodów jedynie na podstawie ich cech zewnętrznych. Sąd dokonał wszechstronnej, bardzo wnikliwej, wręcz drobiazgowej oceny w tym zakresie.

Wobec przytoczonej argumentacji Sądu I instancji nie ma podstaw aby przyjąć za słuszne wnioski apelującej o tym jakoby niemożność uznania za wiarygodny dowodu z dokumentu w postaci zeszytu, przesądzała o konieczności odmowy wiarygodności dowodowi z dokumentu w postaci notesu. Apelująca poprzestała jedynie na sformułowaniu takiego twierdzenia, nie przedstawiła jednak żadnych argumentów na jego poparcie.

Sąd II instancji za zasadne uznał także zwrócić uwagę, że Sąd Okręgowy zobowiązał biegłego z dziedziny rachunkowości, do wyliczenia wysokości roszczeń powoda, z założeniem uwzględniania zapisów w zeszycie i notesie najmniej korzystnych dla powoda.

Sąd I instancji rozstrzygnął zatem wszelkie wątpliwości wynikające ze zgromadzonego materiału dowodowego na korzyść pozwanej.

Odnosząc się do powoływanych przez apelującą okoliczności wynikających z zeznań świadków, które Sąd I instancji jej zdaniem niesłusznie pomiął, Sąd Apelacyjny uznał, że dowody te skarżąca potraktowała wybiórczo. Co istotne, pozwana pominęła wnikliwą ocenę dowodów zeznań świadków przeprowadzoną przez Sąd Okręgowy a w konsekwencji powody, dla których część zeznań nie została przez Sąd I instancji uwzględniona przy dokonywaniu ustaleń faktycznych.

Skarżąca pomija także, że Sąd I uwzględnił prowadzenie elektronicznej ewidencji czasu pracy przez firmy belgijskie, okoliczność ta nie przesądza jednak o niezasadności roszczeń powoda.

Powód w spornym okresie świadczył pracę w obcym kraju i w razie jakichkolwiek wątpliwości dotyczących warunków świadczenia pracy liczyć mógł na pomoc jednej tylko osoby znającej język francuski – A. W. (2). Powód miał zatem bardzo ograniczone faktyczne możliwości podejmowania rozmów bezpośrednio z pracodawcami użytkownikami. Odnotować także trzeba, że powód, co do zasady, miał w relacji wynikającej ze stosunku pracowniczego – pozycję słabszą.

W związku z powyższym, Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu apelującej, jakoby powód wykazał się niedbalstwem w zakresie przedstawiania dowodów.

Apelująca pomija całkowicie, że obowiązek rzetelnego, pełnego ewidencjonowania czasu pracy spoczywa na niej, jako pracodawcy.

W tym zakresie pozwana przedstawiła dowody na kartach 123- 126 oraz na kartach 202- 220. Pierwsze stanowią oświadczenia pracodawców użytkowników belgijskich natomiast drugie obowiązkowe deklaracje dla pracowników zagranicznych przyjeżdżających do pracy na terenie Belgii.

Dokonując oceny tych dowodów zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., a zatem w całości materiału dowodowego, przyznać należało rację Sadowi I instancji, że w oparciu o przedmiotowe dokumenty ustalić można było jedynie, iż powód w spornym okresie świadczył pracę co najmniej przez pięć dni w tygodniu i co najmniej przez czterdzieści godzin tygodniowo (k. 591).

Zaznaczyć przy tym trzeba, że na formularzu (k.205) widnieje informacja, że poświadczają on jedynie tyle, że oświadczenie L. zostało złożone. Moc dowodowa takiego dokumentu w niniejszej sprawie jest znikoma.

Zauważyć także trzeba, że stanowisko apelującej jest niespójne. Zdaniem skarżącej z przedstawionych przez nią dokumentów wynika, że powód w ogóle nie świadczył pracy w nadgodzinach, jednocześnie skarżąca podniosła, iż z zeznań świadków wynika, jakoby praca w nadgodzinach owszem miała miejsce, jednak łączny jej wymiar nigdy nie przekraczał 10 godzin.

W sytuacji kiedy twierdzenia powoda znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków oraz części dowodów z dokumentów, uwzględnienie wniosków apelacji nie mogło nastąpić wyłącznie w oparciu o bardzo ogólnie sformułowane twierdzenia pozwanej o warunkach pracy u belgijskich przedsiębiorców. Skarżąca w toku procesu wypuklała, że prawo belgijskie jest dla pracodawców bardzo restrykcyjne w przypadku stwierdzenia naruszeń praw pracowniczych i zapewnia pracownikom pełną ochronę. Kadra menadżerska w belgijskich przedsiębiorstwach nie dopuściłaby do sytuacji, w której w jednym miesiącu pracownik pracuje w nadgodzinach i ma przestój w pracy.

W polskim prawie pracy również silnie zaznacza się potrzebę ochrony pracownika, z samego jednak faktu istniejących regulacji nie można wywieść wniosku, że pracodawcy zawsze ich przestrzegają.

Reasumując tę część rozważań, Sąd II instancji uznał, że pozwana nie zdołała podważyć istotnych dla rozstrzygnięcia ustaleń, w szczególności o tym, że powód świadczył pracę w nadgodzinach, miał przestoje w pracy i nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. To pozwana na poparcie swych twierdzeń przedstawiła niespójny materiał dowodowy, częściowo niewiarygodny i posiadający nieznaczną wartość.

W związku z powyższym niezasadny okazał się także zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 322 k.p.c. W niniejszej sprawie zaistniały przesłanki do skorzystania przez Sąd Okręgowy z tej regulacji. Zaznaczyć trzeba, że pozwana w apelacji nie podważała ostatecznych wyliczeń dokonanych przez Sąd I instancji samodzielnie oraz w oparciu o opinię biegłego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, na uwzględnienie zasługiwał natomiast zarzut naruszenia art. 52 §2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p.

Jakkolwiek słusznie Sąd Okręgowy ocenił zasadność roszczenia o odszkodowanie, to w rozważaniach Sądu zabrakło oceny dotyczącej jego ewentualnego przedawnienia

Zgodnie z treścią art. 55 § 2 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Na mocy art. 55 § 3 k.p., oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio. Odczytując przepis ten odpowiednio przyjęć należało, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Powód jako istotną przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał niewywiązywanie się przez pozwaną z obowiązku wypłaty wynagrodzenia. Powód zaprzestał świadczenia pracy na rzecz pozwanej w grudniu 2011 roku. Termin płatności wynagrodzenia za grudzień jest zatem w ocenie Sądu Apelacyjnego, okolicznością o jakiej mowa w art. 52 § 2 k.p.

W aktach nie ma dowodu dotyczącego wypłaty wynagrodzenia za grudzień 2011 roku w miejscu świadczenia pracy, Sąd przyjął zatem postanowienia umowne, zgodnie z którymi wynagrodzenie powinno zostać wypłacone najpóźniej do 10 dnia kolejnego miesiąca (k. 15). W sprawie był to zatem 10 stycznia 2012 roku. Miesięczny termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. biegł dla powoda do 20 lutego 2012 roku, powód złożył je zaś dopiero w marcu 2012 roku, nie wyjaśniając przyczyn przekroczenia terminu.

Wobec powyższego, roszczenie M. S. o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez powoda umowy bez wypowiedzenia uznać należało za przedawnione i wyrok w tej części, tj. w pkt 1a wymagał zmiany poprzez oddalenie powództwa, o czym Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. (pkt 1).

W pozostałym zakresie, z powodów przedstawionych powyżej, Sąd Apelacyjny uznał, że postępowanie dowodowe w sprawie przeprowadzone zostało w sposób prawidłowy. Zgromadzone dowody Sąd I instancji poddał ocenie zgodnej z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. i ustalił fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia a następnie zastosował właściwe przepisy prawa materialnego. Wyrok w części zasądzającej na rzecz powoda wynagrodzenie za nadgodziny (z odsetkami), wynagrodzenie za przestój (z odsetkami) oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop (z odsetkami)

odpowiada prawu i apelacja pozwanej w tej części jako bezzasadna na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu (pkt 2)

Orzekając o kosztach postępowania Sąd I instancji wskazał, że na koszty te składają się:

-koszty sądowe 8.896,07 zł., w tym opłaty od pism procesowych (tj. opłata od pozwu 4.809 zł., opłata od zażalenia 962 zł.) oraz wydatki związane z kosztami stawienia świadków (1334,75 zł.) i wynagrodzeniem biegłego (1790,32 zł.),

-koszty procesu, obejmujące łącznie koszty zastępstwa prawnego pozwanej, opłaty kancelaryjne uiszczone przez pełnomocnika pozwanej (37 zł.) i opłata skarbową od pełnomocnictwa, uiszczona przez stronę pozwaną (17 zł.).

Stawka wynagrodzenia pełnomocnika pozwanej obliczona na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu wynosi 2.700 zł., a więc koszty procesu strony pozwanej wynoszą łącznie 2.754 zł.

Koszty procesu strony powodowej korzystającej z pomocy prawnej adwokata udzielonej z urzędu wynoszą - na podstawie cyt. rozporządzenia - 2.700 zł. Powód został zwolniony od kosztów sądowych w całości. Nie został opłacony koszt pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.

W wyroku powodowi zasądzono łącznie 40.881,59 zł. Oznacza to, że powód wygrał sprawę w ok. 42%.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powód przegrał sprawę w 58%, musi zwrócić pozwanej kwotę obliczoną jako 58% z 2754 zł., czyli 1597,32 zł. Z kolei od pozwanej należało zasądzić kwotę stosownie do stopnia jej wygranej w sprawie, a więc obliczoną jako 42% z 2.700 zł., czyli 1.134 zł.

Wynagrodzenie z tytułu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej stronie powodowej przez pełnomocnika ustanowionego z urzędu stanowi różnicę między kosztami zastępstwa procesowego, należnymi adwokatowi z racji jego udziału w sprawie, a kosztami zasądzonymi od pozwanej na rzecz powoda z tego tytułu, zgodnie z powyższym wyliczeniem, tj. 1566 zł. Kwotę tę należało powiększyć o należną stawkę podatku VAT (tj. 23%). Otrzymał w ten sposób kwotę 1.926,18 zł., Sąd I instancji zasądził od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Poznaniu.

Na postanowienie Sądu I instancji o kosztach zażalenie wniosła pozwana, zaskarżając je pkt 2 i wnosząc o jego uchylenie oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Skarżąca powołała art. 98 § 1 k.p.c. i podniosła, że za stronę przegrywającą sprawę w całości uznać należało powoda, ponieważ w związku z wniesioną przez pozwaną apelacją powództwo powinno zostać w całości oddalone.

Apelacja pozwanej, o czym mowa była powyżej, uwzględniona została w części, tj. co do 3360 zł. Ostatecznie na rzecz powoda zasądzono 37.521,59 zł. co oznacza, że wygrał w sprawę w 39 %.

W związku z powyższym, od pozwanej należało zasądzić na rzecz powoda kwotę stosownie do stopnia jej przegranej w sprawie, a więc obliczoną jako 39 % z 2.700 zł., czyli 1053 zł.

W powyższym zakresie zażalenie pozwanej zostało uwzględnione, o czym Sąd II instancji orzekł w pkt 3 wyroku, zmieniając punkt 2 zaskarżonego postanowienia. W pozostałej części zażalenie jako bezzasadne, na podstawie podlegało oddaleniu (pkt 4).

O kosztach postępowania apelacyjnego i zażaleniowego Sąd II instancji orzekł w pkt 5 wyroku, obciążając nimi pozwaną w zakresie poniesionym.

Z uwagi na uwzględnienie apelacji jedynie w niewielkim zakresie Sąd Apelacyjny, kierując się treścią art. 100 k.p.c. uznał, że brak jest podstaw do obciążania powoda kosztami procesu pozwanej.

Sąd II instancji nie uwzględnił wniosku pełnomocnika powoda o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Powód reprezentowany był w procesie przez pełnomocnika przyznanego z urzędu, który domagając się wynagrodzenia zobowiązany był złożyć oświadczenie, że opłaty nie zostały zapłacone w całości lub w części (§ 20 Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu).

del. SSO Małgorzata Aleksandrowicz	SSA Wiesława Stachowiak	SSA Marta Sawińska
------------------------------------	-------------------------	--------------------